

*Pandemik Covid-19 telah mengubah lanskap pekerjaan di Singapura dengan para pekerja mempunyai jangkaan yang semakin meningkat, sejajar dengan keperluan syarikat untuk mendapatkan tenaga kerja. Sikap dalam kalangan pekerja tempatan turut berubah. Bagaimanapun dalam dunia yang tidak menentu sekarang, sejauh mana realistik perubahan sikap dan jangkaan ini? **BERITA MINGGU** melaporkan.*



ATIYAH MOHD SAID
atiyahm@sph.com.sg
Koresponden

Pekerja SG mahu lebih banyak fleksibiliti, latihan dan tarikan gaji

Tinjauan dapati majoriti rancang berhenti kerja jika tuntutan tidak dipenuhi

PEKERJA di Singapura telah meningkatkan jangkaan mereka untuk mempunyai lebih banyak fleksibiliti, latihan dan gaji dalam pekerjaan mereka, dengan ramai yang sanggup berhenti atau langsung tidak menimbangkan pekerjaan yang kekurangan faktor ini, menurut beberapa tinjauan tahun ini.

Ini adalah selaras dengan trend majikan global, yang 'menyerah kuasa' kepada kakitangan mereka dalam usaha untuk mengekalkan bakat dalam era pasca pandemik – dipanggil sebagai Perundingan Semula yang Hebat (The Great Renegotiation).

Tinjauan dijalankan oleh firma yang terdiri daripada perekrut bakat, Michael Page dan Randstad kepada perunding sumber manusia Mercer dan KellyOCG kepada syarikat teknologi Cisco dan UiPath, semua laporan itu mencerminkan penemuan yang konsisten, iaitu majoriti pekerja tempatan berhasrat untuk berhenti dalam beberapa bulan akan datang jika tuntutan mereka tidak dipenuhi.

Bos-bos mereka juga sedang mempertimbangkan untuk mengundur diri dengan 81 peratus daripada 67 eksekutif kanan berkata mereka merancang untuk meletakkan jawatan dalam tempoh dua tahun ini.

Antara sebab ditukil mereka ialah kurangan keseimbangan kerja dan kehidupan, menurut tinjauan oleh KellyOCG.

Statistik itu lebih tinggi daripada 69 peratus di Asia dan 72 peratus di seluruh dunia.

Pengarah Urusan KellyOCG, Encik Peter Hamilton, menjangkakan trend itu akan berterusan memandangkan masalah bakat.

"Tinjauan kami menunjukkan bahawa secara global, 37 peratus jangkaan pekerja telah berubah sejak wabak Covid-19.

"Mereka mempunyai jangkaan yang lebih tinggi mengenai keseimbangan kerja-kehidupan, kerja fleksibel, faedah dan sokongan kesejahteraan. Perangkaan ini lebih tinggi di Singapura pada 43 peratus."

Berbanding dengan seluruh dunia, majikan tempatan kurang bersedia untuk menangani aspirasi baru yang ditunjukkan pekerja.

Kira-kira 12 peratus majikan berbanding 15 peratus di seluruh dunia, menunjukkan prestasi yang baik dalam markah agregat yang memberi gred firma berdasarkan pengalaman pekerja, ketangkasan seperti dalam

penggunaan pekerja kontinjen – golongan pekerja bebas atau berdasarkan permintaan – faktor yang termasuk kepelbagaian, dan penggunaan teknologi.

Dalam kajian Mercer, 62 peratus kakitangan mengatakan faktor tidak dapat bekerja dari jauh atau hibrid secara kekal, merupakan penentu dalam satu pekerjaan.

Kira-kira 86 peratus daripada eksekutif, sebaliknya, bimbang dengan kesan bekerja secara hibrid secara tetap dan kerja di luar pejabat terhadap perhubungan di pejabat.

60 peratus pula percaya "pada dasarnya, kerja dilakukan di pejabat, bukan dari luar pejabat", tambah laporan itu.

Memberi pandangannya, juruaudit, Encik Urvish Sawalani, 25, tidak melihat sebarang sebab untuk bos mendapatkan pekerja balik ke pejabat.

"Kami boleh bangun dan mula kerja lebih lewat, tetapi selagi kami menyelesaikan kerja, itulah yang penting."

"Saya fikir faedah yang muncul untuk menyokong pekerja semasa Covid-19 akan menjadi norma baharu."

Melibatkan diri dengan pekerja dan memberi pilihan kepada pekerja banyak ditekan kepada majikan dalam laporan-laporan itu.

Encik Ravin Jesuthasan, ketua perkhidmatan transformasi global Mercer, berkata:

"Syarikat yang akan berjaya ialah syarikat yang memudahkan orang ramai untuk terlibat dengan syarikat mereka dan melakukan kerja mereka.

"Ia tidak akan menjadi syarikat yang berkata, 'Saya memberi anda kelonggaran, tetapi anda perlu berada di pejabat empat hari seminggu dan empat hari itu ialah Isnin, Selasa, Rabu, Khamis'. Ia bukan fleksibiliti jika ia bukan pilihan."

Pilihan, bagaimanapun, bukan di pihak majikan, kata Profesor Madya Tan Hwee Hoon dari Universiti Pengurusan Singapura.

Sehingga pasaran pekerja menjadi tenang, "majikan tidak mungkin menentukan tempat pekerja bekerja", tambahnya.

"Sesetengah orang bercakap tentang tahun kerja selama 10 bulan, sekali gus menunjukkan keperluan untuk memberikan lebih fleksibiliti dan bukannya kurang fleksibiliti. Apa yang berlaku dalam pasaran pekerja sekarang ialah gerakan ke arah keutamaan pekerja."

Landskap pekerjaan sudah berubuh

BAGAIMANA PANDEMIK MENGUBAH PEKERJAAN DI SINGAPURA?

PEKERJA TELAH BERUBAH

73% berkata akan mencari prospek kerjaya baru bagi enam bulan mendatang



65% bersedia menerima gaji lebih rendah, menolak kenaikan gaji atau pangkat untuk keseimbangan kerja-kehidupan

Sumber: MICHAEL PAGE THE GREAT X

81% pengurus kanan merancang berhenti kerja dalam masa dua tahun

Sumber: LAPORAN TENAGA KERJA KELLYOCG GLOBAL



RUTIN KERJA SUDAH BERUBAH

71% pekerja mahukan kerja hibrid

83% majikan menyokong

82% pekerja berkata kerja hibrid menjimatkan wang bagi tahun lalu

86% pekerja berkata kerja hibrid membuat mereka lebih gembira

56% pekerja berkata mutu kerja menjadi lebih baik

Sumber: KAJIAN KERJA HIBRID GLOBAL CISCO

LEBIH BANYAK PENGGUNAAN BAKAT MENGIKUT PERMINTAAN KERJA

Suku pengurus kanan merancang meningkatkan penggunaan bakat kontinjen atau bebas sebanyak sekurang-kurangnya 25 peratus bagi lima tahun mendatang

Sumber: LAPORAN TENAGA KERJA KELLYOCG GLOBAL

PENDIGITALAN MEMUDAHKAN KEMASUKAN KE PELBAGAI JENIS PEKERJAAN BARU

65,438

perniagaan baru didaftarkan pada 2020, 6% lebih tinggi berbanding pra-pandemik 2019

212,300

pekerja bekerja sendiri pada 2021 berbanding dengan 196,100 pada 2019.

Sumber: ACRA, MOM

GRAFIK BERITA HARIAN

Walaupun begitu, ditambah dengan kesesakan rantaian bekalan dan inflasi, majikan optimis tetapi berhati-hati dalam pandangan mereka, kata Persekutuan Majikan Nasional Singapura.

Kesatuan sekerja majikan menggesa bos agar menawarkan lokasi kerja yang versatil, waktu kerja dan kontrak untuk memanfaatkan sumber buruh yang kurang digunakan dan mengguna pakai automasi dan teknologi seperti robot.

"Teknologi, jika anda melakukannya dengan baik, anda benar-benar boleh mengurangkan kos jumlah pekerja anda kepada

sebahagian kecil daripada apa yang ada pada hari ini," kata pengarah eksekutifnya, Encik Sim Gim Guan.

Akhirnya, pekerja dan majikan berada dalam pasukan yang sama, kata Encik Jesuthasan.

Tetapi melainkan kemelesetan global menyebabkan "set semula" (reset), keadaan akan lebih memanfaatkan pekerja.

Sementara itu, sekitar 280,000 syarikat kecil dan sederhana (PKS) tempatan yang menggaji kira-kira 70 peratus daripada tenaga kerja di sini, menanggung beban daripada isu cabaran pekerja, kata perkerut.

Encik Kurt Wee, presiden Persatuan Syarikat Kecil dan Sederhana (Asme), berkata:

"Terdapat percanggahan antara keperluan syarikat dan cara tenaga kerja mahu bekerja."

"Majikan sedang menghadapi peningkatan kos yang besar dalam semua aspek dan terdapat golongan pekerja yang bertukar kerja sekarang."

Encik Sim pula berkata: "Semua orang masih menyesuaikan diri, tetapi menjelang Mei tahun depan, saya percaya kita sepatutnya dapat mencari keseimbangan."

APA KATA MEREKA...

JANGKAAN PEKERJA TELAH BERUBAH

"Tinjauan kami menunjukkan bahawa secara global, 37 peratus jangkakan pekerja telah berubah sejak wabak Covid-19. Mereka mempunyai jangkakan yang lebih tinggi mengenai keseimbangan kerja-kehidupan, kerja fleksibel, faedah dan sokongan kesejahteraan. Perangkaan ini lebih tinggi di Singapura pada 43 peratus."

— Encik Peter Hamilton, Pengarah Urusan KellyOCG.

GERAKAN KE ARAH KEUTAMAAN PEKERJA

"Setengah orang bercakap tentang tahun kerja selama 10 bulan, sekali gus menunjukkan keperluan untuk memberikan lebih fleksibiliti dan bukannya kurang fleksibiliti. Apa yang berlaku dalam pasaran pekerja sekarang ialah gerakan ke arah keutamaan pekerja."

— Profesor Madya Tan Hwee Hoon, daripada Universiti Pengurusan Singapura (SMU).

DARI SUDUT MAJIKAN



SEMAK OPERASI PERNIAGAAN DAN ATURAN KERJA: Pandemik Covid-19 yang berpanjangan dan dianggap 'luar biasa' menyedarkan Encik Suhaimi Salleh (terang) supaya memikirkan semula operasi perniagaan dan cara bekerja kakitangan SSA Group. — Foto-foto BM oleh NUR DIYANA TAHM

Syarikat fikir semula operasi, cara staf bekerja

Tawaran aturan kerja fleksibel diterima baik, dilaksana dalam kalangan SSA Group

KEADAAN pandemik Covid-19 yang berpanjangan dan dianggap 'luar biasa' telah menyedarkan Encik Suhaimi Salleh supaya memikirkan semula operasi perniagaan dan cara bekerja para kakitangannya.

Hasilnya, penawaran aturan bekerja fleksibel telah menjadi strategi agak berkesan kerana diterima baik dan dilaksanakan dengan baik dalam kalangan pekerjaannya di syarikatnya, SSA Group.

Sebagai contoh, selepas memperkenalkan kerja dari rumah, para pekerjaannya di pejabat Manila, Filipina, dapat menjimat masa perjalanan sehingga enam jam, sekaligus merangsang produktiviti mereka.

Syarikat itu juga berupaya menjimat kos dengan mengurangkan 40 peratus daripada ruang pejabatnya di sana, manakala pendekatan kerja tanpa sempadan bermakna Encik Suhaimi dapat mencungkil bakat di luar Singapura kerana mereka tidak perlu berada di sini secara fizikal.

Bagaimanapun, untuk terus menawarkan kelonggaran dalam pekerjaan, Ketua Pegawai Eksekutif (CEO) SSA Group itu harus meneliti banyak sudut.

Antaranya membangunkan kepercayaan dan kemampuan untuk meneliti prestasi pekerja dengan adil dan tepat, iaitu satu cabaran yang dihadapi banyak majikan, jelas Encik Suhaimi.

Menurut beliau yang menggajikan lebih 100 pekerja di Singapura dan Manila, memang tidak dinafikan bahawa aturan kerja fleksibel semakin menjadi trend kerana pekerja sudah biasa bekerja dari rumah dan selesa dengan kelonggaran dalam rutin kerja dan keluarga.

"Golongan pekerja kami hari ini mahukan lebih fleksibiliti dalam pekerjaan dan latihan mereka."

"Selepas menyesuaikan diri sejak dua tahun lalu, norma baru dan penyesuaian ini sudah sebahagian dengan gaya hidup mereka dan jika diberikan pilihan, mereka tetap mahukan aturan bekerja fleksibel yang serupa," terang Encik Suhaimi.

Menjelaskan, beliau berkata: "Pandemik ini telah membuat kami memikirkan semula cara kami bekerja."

"Bagi pejabat kami di Manila, pendekatan kerja dari rumah memang berkesan untuk majoriti pekerja kerana dapat menjimatkan masa perjalanan ulang alik ke pejabat, sekurang-kurangnya selama tiga hingga enam jam."

"Aturan ini memberikan mereka lebih banyak masa khusus yang

PENDEKATAN KERJA DARI RUMAH BERKESAN UNTUK MAJORITI PEKERJA

"Bagi pejabat kami di Manila, pendekatan kerja dari rumah memang berkesan untuk majoriti pekerja kerana dapat menjimatkan masa perjalanan ulang alik ke pejabat, sekurang-kurangnya selama tiga hingga enam jam."

Aturan ini memberikan mereka lebih banyak masa khusus yang produktif untuk tugas, berbanding sebelum ini. Justeru, kami juga dapat mengurangkan ruang pejabat kami dengan sebanyak 40 peratus.

Kami turut berpeluang mencari calon pekerja bagi pejabat kami di Singapura di luar negara memandangkan mereka hanya perlu bekerja dari rumah.

— Encik Suhaimi Salleh, Ketua Pegawai Eksekutif (CEO) SSA Group.

produktif untuk tugas, berbanding sebelum ini. Justeru, kami juga dapat mengurangkan ruang pejabat kami dengan sebanyak 40 peratus.

"Kami turut berpeluang mencari calon pekerja bagi pejabat kami di Singapura di luar negara memandangkan mereka hanya perlu bekerja dari rumah."

Dari segi tuntutan gaji pula, disebabkan pandemik dan pemahaman pekerja terhadap keadaan syarikat, Encik Suhaimi berasa amat beruntung mempunyai pasukan yang sangat baik dan tidak menuntut kenaikan gaji apabila syarikat tidak terlalu cemerlang.

"Apa pun, kami terus memberikan kenaikan gaji dan bonus berubah-ubah kepada pekerja yang wajar menerimanya selama dua tahun pandemik ini," tambahnya.

Bagi memastikan waktu bekerja dan sekitaran yang fleksibel terus dapat disediakan, beberapa perkara yang perlu diteliti oleh Encik Suhaimi sebagai seorang majikan.

"Yang utama ialah kemampuan kami untuk memantau prestasi pekerja, ini adalah cabaran utama kami."

"Kedua, ketersediaan pekerja di pejabat, bila-bila masa sahaja diperlukan tanpa sebarang rasa berat apabila mereka diperlukan di pejabat."

"Hakikatnya, aturan kerja yang fleksibel ini tidak sesuai untuk setiap pekerja. Ada pekerja mungkin tidak dapat menikmati aturan serupa disebabkan oleh tuntutan pekerjaan mereka," ujar Encik Suhaimi.

Satu lagi trend yang diperhatikan Encik Suhaimi ialah lebih banyak tuntutan atau permintaan daripada calon pekerja.

"Kami perhatikan bahawa calon berpotensi bagi jawatan kosong dalam syarikat yang menetapkan permintaan mereka sebelum bersedia untuk menerima jawatan ditawarkan."

Ini sekaligus bermakna pekerja mempunyai kuasa rundingan lebih tinggi berbanding dengan majikan pada masa kini, tekan Encik Suhaimi.

"Usaha merekrut pekerja sejauh ini mengesahkan hal ini dan kami terpaksa mengambil kira masa pengambilan kerja lebih lama untuk mencari pekerja baru atau pekerja yang ingin digantikan," terangnya.

Lantaran itu, Encik Suhaimi dapat menjangkakan antara cabarannya sebagai seorang majikan bagi tahun-tahun mendatang ialah calon berpotensi yang mempunyai tuntutan lebih tinggi dari segi fleksibiliti atau bekerja dari rumah, sebagai syarat bekerja.

Jangkaan pekerja kian meningkat, tapi sejauh mana realistik perubahan sikap ini?

DARI SUDUT PEKERJA



CIK IYLIA: Berdasarkan pengalaman dua tahun lalu, beliau berpendapat jangkaan majikan mengenai lokasi dan masa bekerja yang tetap, tidak lagi relevan hari ini kerana pandemik telah mengubah cara bekerja dan kerja hibrid terbukti berkesan untuknya.

Waktu kerja fleksibel kini faktor penting

Cara bekerja hibrid, latihan dan kenaikan gaji sentiasa jadi pertimbangan untuk kekal di sesebuah syarikat

PEKERJAAN fleksibel atau kerja hibrid, kini menjadi faktor penting untuk Cik Iylia Nurliyana Shafie pertimbangannya bagi terus kekal bekerja dengan sebuah syarikat.

Berdasarkan pengalaman dua tahun lalu, Cik Iylia, 32 tahun berpendapat jangkaan majikan mengenai lokasi dan masa bekerja yang tetap, tidak lagi relevan hari ini kerana pandemik telah mengubah cara bekerja dan kerja hibrid terbukti berkesan untuknya.

Semasa dihubungi, pengurus komunikasi dalam industri teknologi itu menjelaskan:

"Pandemik telah mengubah cara bekerja dan produktiviti jadi menetapkan lokasi bekerja dan waktu bekerja yang tetap, tidak munasabah lagi kecuali sesuatu pekerjaan itu tidak membarkannya."

Cik Iylia yang suaminya merupakan warga Canada, berkata pekerjaan fleksibel penting baginya dalam jangka masa panjang kerana dapat memberinya keseimbangan dalam pekerjaan dan keluarga.

"Sejak pandemik, saya belum berpeluang melawat ibu bapa mertua saya di Canada kerana mengambil cuti panjang merupakan satu cabaran.

"Jadi peluang bekerja di luar pejabat dan dari mana-mana lokasi akan membenarkan saya melawat mereka untuk tempoh lebih lama dan pada masa sama, memenuhi tanggungjawab saya sebagai seorang pekerja," ujar ibu seorang anak itu.

Faktor lain yang menjadi pertimbangannya untuk terus berkhidmat di sesebuah syarikat ialah latihan dan kenaikan gaji—sesuatu yang sentiasa penting bagi seorang pekerja.

"Walaupun dua aspek ini memang penting dari dulu lagi, saya fikir pandemik ini telah mengukuhkan keperluan untuk syarikat menyediakannya.

"Sebagai seorang pekerja, saya sentiasa mencari peluang meningkatkan diri dalam kerjaya agar tidak ketinggalan dalam dunia yang pesat berubah."

Pada masa sama, Cik Iylia akur bukan mudah membuat penyesuaian dalam sekitaran kerja dan norma baru.

Apa pun, pemikiran di takuk lama dan cara bekerja lama, mengambil masa untuk dihabiskan, tambahnya, yang mendapat pekerjaan baru semasa Covid-19.

"Pada masa itu kami tidak

dibenarkan ke pejabat, jadi saya mula bekerja dari rumah sahaja.

"Ia mencabar pada mulanya kerana harus menyesuaikan diri dengan sekitaran pekerjaan baru dari jauh dan berinteraksi dengan rakan kerja baru yang tidak pernah saya temui.

"Memandangkan saya tidak dibenarkan ke pejabat bagi beberapa bulan pertama, memang rasa janggal tidak mempunyai meja atau ruang pejabat.

"Namun, saya dapati bekerja dari rumah memberikan banyak fleksibiliti kerana saya dapat menjimat masa bergerak atau ulang-alik ke pejabat dan hasilnya, saya menjadi lebih produktif," jelas beliau.

Budaya kerja yang menyokong semasa pandemik, turut memainkan peranan dalam membuat pekerja berasa senang dan selesa bekerja.

"Majikan saya sekarang banyak menekankan kesihatan mental dan memastikan pekerja menjaga diri mereka. Saya juga menghargai majikan tidak terlalu ketat memantau pekerja seperti ada syarikat yang memastikan anda memasuki sistem kerja tepat pada 9 pagi.

"Ini kerana jika anda mahu bekerja dari rumah atau luar pejabat, anda harus berdisiplin dan bertanggungjawab dan sekiranya majikan tidak percayakan pekerja untuk melakukan kerja mereka tanpa berada di peja-

bat, ia mencerminkan budaya kerja yang kurang sihat."

Sementara itu, Cik Iylia berpendapat suasana bekerja yang lebih fleksibel membuka saluran perhubungan yang lebih terbuka di antara majikan dengan pekerja. Ini membolehkan pekerja lebih berani bersuara, sekaligus, memberi mereka kuasa berunding lebih tinggi.

"Pekerja kini berasa lebih diperkasa untuk menyuarakan pandangan mereka dan memastikan keprihatinan mereka diambil perhatian.

"Majikan yang baik adalah mereka yang mengambil masa untuk mendengar dan sedar bahawa jika keperluan pekerja dipenuhi, mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih gembira," terang Cik Iylia.

Mengenai cabaran masa depan sebagai pekerja, Cik Iylia berpendapat pandemik ini telah meningkatkan cabaran pekerja dan menyebabkan peningkatan tenaga kerja kontinjen, atau mereka yang bekerja secara bebas dan berdasarkan permintaan.

Sementara golongan ini membantu dalam kesinambungan sesebuah perniagaan, ia mencetuskan persoalan kestabilan kerja seseorang.

"Ramai kenalan saya menolak pekerjaan kerana ia berdasarkan kontrak dan mereka lebih suka kerja tetap khususnya mereka yang ada komitmen keluarga," kata Cik Iylia.